**Отчет старшего воспитателя МБДОУ детский сад №1**

**Крыксиной Светланы Викторовны по теме: «Стимулирование педагогов ДОУ к инновационной деятельности»**

Современное образование становится все более сложной системой, ей приходится действовать в динамично изменяющемся мире, предъявляющем к ней возрастающие требования. «Педагог – ключевая фигура реформирования образования. «В деле обучения и воспитания, во всем школьном деле ничего нельзя улучшить, минуя голову учителя» (К.Д. Ушинский). В стремительно меняющемся открытом мире главным профессиональным качеством, которое педагог должен постоянно демонстрировать своим ученикам, становится умение учиться. Готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений – все эти характеристики деятельности успешного профессионала в полной мере относятся и к педагогу». Сегодня мало дать воспитанникам систематизированные знания, соответствующие умения и навыки, необходимые для их дальнейшего успешного обучения в школе. Не менее важно научить их ставить и достигать цели, действовать нестандартно. А для этого нужен новый педагог, умеющий мыслить креативно, применять в обучении нестандартные подходы, стремительно саморазвиваться, принимать новшества как данность. Его развитие предполагает необратимое, направленное, закономерное изменение мотивации, т.е «совокупности внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают её границы, формы, придают ей направленность, ориентированную на достижение определённых целей».

Сложность мотивированного перехода дошкольного образовательного учреждения в режим развития связана с наличием ряда противоречий, в частности, между осозна­нием значимости педагогического персонала как самого важного ресурса ДОУ и недостатком мотивационных факторов, содействующих повышению про­фессиональной компетентности и позволяющих эффективно реализовывать потенциал каждого педагога.

Несовершенство существующих поощрений педагогического персонала проявляется в отсутствии в большинстве ДОУ чётко выстроенной системы оценки педагогической деятельности и критериев для определения вида поощрения педагогов за работу, направленную на собственное профессио­нальное развитие, работу в инновационном режиме.

И поэтому, в настоящее время, достаточно остро встала проблема создания системы стимулирования педагогов ОУ к инновационной деятельности.

В развивающемся ДОУ дополнительным мотивационным фактором могут стать гибкие механизмы вознаграждения. В этом случае понятие "вознаграждение" рас­сматривается шире, чем оплата труда, а именно как стимулирование моральное и материальное.

В рамках инновационной стратегии учебного заведения существенно возрастает роль педагога как непосредственного участника всех преобразований. Его инновационная деятельность становится обязательным компонентом личной педагогической системы и приобретает исследовательский характер. Это предполагает переоценку педагогом своего профессионального труда, выход за пределы традиционной исполнительской деятельности и смену ее на проблемно – поисковую, рефлексивно – аналитическую, отвечающую запросам общества и создающую условия для самосовершенствования личности.

В педагогическом коллективе возрастает потребность в новом педагогическом знании, изменении образовательных и социальных функций педагога.

         Проблемы педагогической     инноватики: проектирования образовательного пространства, развивающей образовательной среды, управления инновационными процессами, мотивационного управления образовательными системами и другие, исследовались в трудах российских ученых Загвязинского В.И., Сластенина В.А., Подымовой Л.С., Ильиной Н.Ф., Шамовой Т.И., Поташника М.М., Струценко Л.А., Пригожина А.И.

Результаты исследований свидетельствуют, что именно инновационная деятельность инициирует и обеспечивает модернизацию образовательного процесса, осуществляемого педагогическим коллективом.

Потому что активное внедрение инноваций способно изменить профессиональный облик педагога, вооружить его новыми педагогическими технологиями, способами и средствами, призванными заинтересовать ребёнка, сделать его субъектом собственного развития, а ОУ - полноценным социально – педагогическим институтом социума.

Для повышения этой активности необходимо найти механизмы стимулирования педагогов, т.е. повысить их мотивацию к обновлению системы образования детей через включение педагога в инновационную деятельность.

При определении вида вознаграждения, прежде всего, предлагается учитывать вклад работника в общие результаты деятельности организации. Необходи­мо, чтобы все работники были вовлечены в процесс определения оптималь­ных форм вознаграждения.

Подобные стимулы являются своеобразными инвестициями в будущее сотрудников и учреждения, позволяют сформировать высокопро­фессиональную команду как условие развития ДОУ и его конкурентного пре­имущества на рынке образовательных услуг.

Для стимулирования профессионального развития педагогов предлагается выявлять и учитывать индивидуальную мотивацию, поскольку «для одного педагога наиболее значимым стимулом является публичное признание заслуг и возможность презентации опыта, а для другого - предоставление особых условий труда. Система поощрений, основанная на гибких механизмах вознаграждения, является не альтернативой, а возможным дополнением к фонду стимулирова­ния и существующим надбавкам, предусмотренным коллективным договором, и для большинства педагогов может стать значимым фактором, влияющим на стремление к деятельности, развивающей профессиональную компетентность, потребность работать в инновационном режиме».

Требования к современному образованию и социальный заказ ставят ДОУ перед необходимостью работать не только в режиме функционирования, но и развития.

Развитие образовательных учреждений предусматривает качественные позитивные изменения. Такие изменения возможны в том случае, когда управляемая и управляющая системы испытывают потребность и работают в инновационном режиме.

*Инновационную деятельность ДОУ* можно определить как целенаправленное преобразование его коллективом педагогической системы с целью улучшения ее способности достигать качественно более высоких результатов образования.

Введение инновационных процессов может быть стихийным, эпизодическим, а может быть планомерным и систематическим.

Разумеется, при комплексной работе по освоению новшеств можно достичь больших результатов.

Это приводит к усложнению задач управления учреждением и порождает потребность в новых, научно-обоснованных способах их решения. Ведь при комплексном, системном развитии ДОУ необходима высокая инновационная активность  педагогического коллектива. Однако, как показывает практика, педагоги не всегда охотно участвуют в инновационном процессе, чаще демонстрируя сопротивление при внедрении новшества.

Общая цель инновационной деятельности в ДОУ – улучшение способности педагогической системы детского сада достигать качественно более высоких результатов образования.

В настоящее время в сферу инновационной деятельности включены уже не отдельные дошкольные учреждения и педагоги – новаторы, а практически каждое дошкольное учреждение, инновационные преобразования приобретают системный характер. Созданы профили ДОУ, новые образовательные программы, позволяющие обеспечить вариативность образовательного процесса, ориентированного на индивидуальность ребенка и запросы его семьи.

Для организации инновационной деятельности в ДОУ необходимо:

* + - 1. Сделать предварительный проблемный анализ организации воспитания и образования детей детском саду через анкетирование родителей и педагогов (выявить потребность в инновациях

1. Изучить опыт по внедрению инноваций в других ДОУ, для определения направления, характера, масштаба и проблематики наших нововведений;
2. Определить направления, по которым может быть организована инновационная деятельность;
3. конкретные мероприятия в рамках инновационной деятельности учреждения;
4. Разработать и внедрить систему стимулирования педагогов;
5. Реализовать план инновационных мероприятий;
6. Оценить эффективность их реализации;
7. Перевести в повседневную деятельность наиболее эффективные инновации;

Выбор инновационных направлений определяется следующими директивными документами:

* Приоритетным национальным проектом “Образование”.
* Федеральной программой развития российского образования на период 2013 – 2020 годы.

Таким образом, можно сделать вывод о значимости каждого этапа в организации инновационной деятельности в ДОУ. На этапе теоретического исследования происходит накопление материала, на этапе практического исследования – совершенствование приёмов образовательного процесса, а на этапе подведения итогов – систематизация материала, оценка эффективности и перевод инноваций в повседневную деятельность.

Для достижения поставленной цели были выдвинуты следующие задачи: директор

1. Провести исследование по выявлению готовности педагогов ДОУ к занятию инновационной деятельностью и определить мотивы включения в неё;

2. Создать и внедрить систему стимулирования педагогов ДОУ к инновационной деятельности;

3. Оценить эффективность внедрения системы стимулирования педагогов ДОУ к инновационной деятельности.

Мной было проведено анкетирование педагогов, были выбраны методики:

* Анализ результатов инновационной деятельности учреждения (анализ рейтинга ДОУ, по результатам участия учреждений в конкурсах различного уровня).
* Анкетирование с целью выявления готовности и ведущих мотивов для занятия инновационной деятельностью членов педагогического коллектива.

Методика изучения инновационного потенциала педагогов основана на выявлении уровня восприимчивости педагогов к новшествам. Педагог отвечает исходя из своей внутренней готовности к восприятию нового.

**Изучение готовности педагогов к новшествам и определение мотивов к занятию инновационной деятельностью** Таким образом, необходимо определить уровень восприимчивости педагогов к новшествам и найти мотивы, способствующие их активному участию в конкурсах разных направлений и уровней.

С целью определения восприимчивости педагогов к новшествам. Результаты диагностики отражены в Гистограмме 4, 5.

**Гистограмма 4. Коэффициент восприятия педагогами новшеств**

**Гистограмма 5. Уровень восприятия педагогами новшеств (в %).**

Данные свидетельствуют о том, что педагоги готовы к новшествам: 62,5% имеют допустимый, а 37,5% - оптимальный уровень.

С целью определения мотивов для занятия инновационной деятельностью была проведена диагностика (по методике К. Замфир). Результаты диагностики отражены в гистограмме 6.

**Гистограмма 6. Наиболее значимые мотивы к инновационной деятельности (в%)**

Данные свидетельствуют о том, что для 37% педагогов наиболее важным мотивом является признание и уважение коллег, это показывает важность моральных стимулов, а для 25% опрошенных наиболее важна материальная оценка их труда. Следует также учесть и мнение 6,5 % педагогов, для которых важнее всего карьерный рост.

Таким образом, педагоги ДОУ готовы воспринимать новшества и для них наряду с материальными, в большей степени преобладают моральные стимулы.

На основе методики К. Замфир были изучены мотивы педагогов ДОУ к инновационной деятельности.

Преобладание моральных стимулов над материальными, говорит о преданности педагогов дошкольному образованию, осознанию важности работы на развитие самого педагога и учреждения в целом.

В результате проведённого анализа можно сделать вывод: коллектив образовательного учреждения работоспособный, с неиссякаемым энтузиазмом, готовый работать, в большей степени за моральное вознаграждение, но и рассчитывающий на материальное.

Полученные данные указывают на то, что у педагогического коллектива есть потенциал, требующий стимулирования. Назрела необходимость принятия управленческих решений: создание системы стимулов, как моральных, так и материальных, направленных на активизацию инновационной деятельности педагогов ДОУ.

При создании системы стимулирования педагогов мы опираемся на следующие управленческие решения:

* Создание благоприятной обстановки в коллективе;
* Оказание помощи педагогу в реализации новшеств;
* Пропаганда важности и необходимости развития педагога и учреждения.

На основе анализа была создана рабочая модель системы стимулирования педагогов ДОУ к инновационной деятельности.

Данная модель была представлена педагогам для ознакомления, в процессе которого была дополнена их предложениями. Каждый педагог в открытом доступе мог узнать, какими преимуществами он сможет воспользоваться, работая в режиме развития. Ненавязчивое предложение перспектив позволяет педагогу проанализировать свою деятельность, деятельность коллег и наметить пути саморазвития.

В учреждении созданы такие условия, которые позволяют запустить механизм стимулирования педагогов и любому из них включиться в инновационную деятельность разного уровня. Для одного – это участие в престижных профессиональных конкурсах, а для другого – проведение утренней гимнастики в стихотворной форме. Различным уровням инновационной деятельности необходимы разнообразные формы стимулирования, которые подбираются индивидуально, с учётом личностных особенностей педагогов. Нами создана определённая система стимулов, позволяющая активизировать работу в инновационном режиме. Для каждого педагога подбирается своя мини – система стимулов.

Рабочая модель системы стимулирования педагогов ДОУ к инновационной деятельности включила в себя методы морального и материального стимулирования:

• благодарность в приказе;

• публичная похвала в докладе или выступлении на собрании, представительном совещании, конференции;

• доброжелательный предметный разговор с позитивной оценкой конкретной работы, выражение личной благодарности;

• похвала, высказанная после посещения НОД;

• выдвижение на обобщение накопленного педагогического опыта педагога;

• направление на муниципальные или региональные конкурсы профессионального мастерства;

• рекомендация для участия педагога в конкурсном отборе лучших педагогов, активно внедряющих инновационные образовательные программы в рамках приоритетного национального проекта "Образование";

• выдвижение на награждение городской, областной, министерской грамотой, грамотой главы администрации, губернатора, органа образования;

• награждение педагога благодарственным письмом, грамотой, дипломом ОУ или общественной организации;

• представление педагога к местным или государственным наградам;

• выдвижение педагога на грант или другую форму финансовой поддержки;

• представление к почетному знаку, к почетному званию "Почётный работник общего образования";

• награждение педагога подпиской на профессиональные издания и приобретение для него необходимой техники и литературы для улучшения обеспечения образовательного процесса;

• организация персональной выставки творческих работ педагога;

• предоставление права выступить с научным отчетом на педагогическом совете или ином педагогическом форуме;

• предоставление права педагогу вести школу молодого педагога, школу передового опыта и т. п.;

• предложение возглавить творческую группу;

• выдвижение педагога в резерв на повышение;

• включение в состав жюри конкурсов, экспертные советы, привлечение к рецензированию документов, разработок, программ и т. п.;

• выделение бесплатной туристической путевки или путевки в дом отдыха;

• публикация о педагоге в СМИ, на сайте ОУ;

• размещение фотографии на стенде ("Лучшие педагоги" и т. п.);

• выпуск буклета, брошюры с изложением инноваций и достижений педагога;

• подготовка публикации по итогам серии открытых мероприятий, проведенных педагогом;

• оплата участия педагога в региональных, всероссийских, международных

• изготовление видеоверсии комплексного творческого отчета педагога; дайджеста материалов, используемых педагогом в профессиональной деятельности, программ и сценариев открытых мероприятий, проведенных педагогом;

• подготовка видеофильма о достижениях педагога и его воспитанников;

• направление на бесплатные курсы повышения квалификации

• Выплата стимулирующей доплаты по результатам труда;

• Выплата премии по результатам труда.

После введения системы стимулирования педагогов ДОУ к инновационной деятельности появилась большая заинтересованность в нестандартных приёмах работы у педагогов. Появился дух соревнования, здоровой конкуренции между ними.

**Таким образом,** стимулирование педагогов - это один из основных способов мотивации к инновационной деятельности, профессиональному развитию каждого педагога и учреждения в целом.